



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# KEINOJA VERTAISTOIMINNAN TUKEMISEEN

Aino Remes

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2015  
Sosiaalialan koulutusohjelma



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

REMES, AINO:  
Keinoja vertaistoiminnan tukemiseen

Opinnäytetyö 36 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Marraskuu 2015

---

Tämän opinnäytetyön aiheena on vertaistukiryhmissä toimivien vertaisryhmänohjaajien ammatillinen tukeminen. Opinnäytetyössä esitellään laadullinen tapaustutkimus, joka toteutettiin kyselylomaketta käyttäen Omapolku ry:n Omavoimassa. Omavoima tarjoaa Raha-automaattiyhdistyksen tukemana järjestölähtöistä matalan kynnyksen palveluita pirkanmaalaisille, joilla on neuropsykiatrisia oireita, sekä heidän läheisilleen.

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, kuinka Omavoimassa toimivat vertaisohjaajat olivat kokeneet työntekijältä saadun ammatillisen tuen. Tavoitteena oli kartoittaa tuen merkitystä vertaisohjaajille sekä kerätä ideoita toiminnan kehittämiseen. Vertaisohjaajien ammatillisella tukemisella pyritään eettisesti kestävämpään ja tarkoituksenmukaisempaan vertaistoimintaan.

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella ja saadut vastaukset analysoitiin teoriasidonnaisesti. Tutkimuksen hetkellä Omavoiman alaisena toimi seitsemän vertaistukiryhmää ja niissä kaksitoista vertaisohjaajaa, joista kolme vastasi kyselyyn. Tutkimuksen vastausprosentti (25 %) jäi alhaiseksi, eikä vastauksista voi esittää yleispäteviä johtopäätöksiä. Tapaustutkimuksen lisäksi opinnäytetyössä vertaillaan Omavoiman toimintaa jo pidempään vapaaehtoistoimijoilleen ammatillista tukea tarjonneiden tahojen toimintaan.

Kyselyyn vastanneet vertaisohjaajat ilmoittivat olevansa tyytyväisiä saamaansa tukeen ja kokeneensa vertaisohjaajakoulutuksen jokseenkin riittäväksi. Työntekijältä henkilökohtaisesti saadun rohkaisun ja tuen todettiin olevan vastaajille arvokasta. Toivottuja kehitysideoita olivat muun muassa lisäkoulutukset ja vertaisohjaajien omat vertaistapahtumat. Jatkossa on syytä huomioida tuen tarjoamisen säännöllisyys, jottei yhteydenottoaminen työntekijään ole liian suuren kynnyksen takana.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

REMES, AINO:

Professional Support to Peer-led Support Group Leaders

Bachelor's thesis 36 pages, appendices 4 pages  
November 2015

---

The purpose of this thesis was to find out how to enhance peer support groups. The aim was to acquire information about the experiences of peer-led support group leaders about professional support they were getting from employees, and receive ideas to improve on the operation.

The qualitative case study was conducted in Omapolku ry's Omavoima unit using a semi-structured questionnaire. Omavoima is funded by Finland's Slot Machine Association and it offers accessible services to people with neuropsychiatric disorders and as well as their families. By professionally supporting the support group leaders Omavoima is pursuing towards more stable and secure peer support.

There were seven peer-led support groups in Omavoima at the time of the research and twelve group leaders in total. Only three of the group leaders responded to the questionnaire leaving the response rate to 25%. On account of the low response rate, it is impossible to make universal conclusions. The answers were analysed using theory-bound content analysis. Moreover, the thesis includes a comparison between Omavoima and other organizations supporting their volunteers or support group leaders.

Respondents were pleased with the given support. They felt their training for the group's leadership was tolerably sufficient. It can be stated that encouragement and assistance from the employee was valuable to the respondents. They wished for more trainings and their own peer support meetings for the group leaders. In future, it is important to note that regularly providing support to the support group leader is essential, so that the relationship between the support group leader and the employee does not deteriorate.

---

Key words: peer support, professional support, volunteering

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTA.....	8
3	KATSAUS VERTAISTOIMINNAN TUKEMISEN KEINOIHIN.....	14
3.1	Vertaisohjaajan perehdytyksen ja koulutuksen merkitys.....	14
3.2	Vertaisohjaajan jaksamisen tukeminen.....	15
3.3	Vertaisohjaajan motivaatio ja sitoutuminen.....	16
3.4	Vertaistoiminnan laadun varmistaminen .....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	19
4.1	Työelämän yhteistyötaho Omavoima .....	19
4.2	Kohderyhmänä neuropsykiatrisia oireita omaavat.....	19
4.3	Tavoitteet .....	21
4.4	Menetelmät .....	22
5	VERTAISOHJAAJIEN VASTAUKSET KYSELYYN .....	24
6	POHDINTA.....	26
6.1	Eettisyys ja luotettavuus .....	27
6.2	Kehittämisehdotuksia, jatkotutkimuksia.....	28
	LÄHTEET.....	30
	LIITTEET .....	33
	Liite 1. Saatekirje .....	33
	Liite 2. Kyselylomake .....	34

## 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan keinoja vertaistoiminnan tukemiseen. Monet vertaistoimintaa organisoivat järjestöt panostavat toimijoidensa ohjaukseen (Pessi & Oravasaari 2010, 44–129). Vertaistoiminnan tukemiseen käytettyjä tapoja voivat olla esimerkiksi vertaisohjaajien jaksamisen tukeminen, motivointi, sitouttaminen sekä perehdyttäminen ja koulutus (Laimio & Välimäki 2011, 6–58; Porkka & Salmenjaakko 2012, 10–22; Salonen 2012, 9–109). Tämän opinnäytetyön aineistona on käytetty Omavoimaan tehtyä tapaustutkimusta sekä Leijonaemot ry:n, Suomen Mielenterveysseuran sekä vertais- ja vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke Versovan julkaisuja.

Vuonna 2012 valtakunnallista vapaaehtoissektorin toimijoiden yhteistyötä sekä kansalaisten vapaaehtoista toimintaa ja osallistumista tavoitteleva Kansalaisareena toteutti selvityksen vertaistuen kehittämisestä (Kansalaisareena ry). Selvityksen kartoittamasta tarpeesta syntyi Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) rahoittama ja Kansalaisareena ry:n hallinnoima valtakunnallinen Avita Kaveria- projekti (2014–2016). Selvitykseen vastanneet järjestöt ja yhteisöt toivoivat tukea vertaisohjaajien koulutukseen, vertaistoiminnan ohjaukseen sekä vertaistuen markkinointiin. Projekti järjestää koulutusta vertaisohjaajien kouluttajille, kehittää vertaistoiminnanohjauksen mallia sekä tukee vertaistoiminnan markkinointia, tiedotusta ja näkyvyyttä. (Avita Kaveria 2014.)

Tutkimuksessa RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä tutkittiin RAY-avustusta vuonna 2009 saaneita järjestöjä sekä heidän vapaaehtoistoimijoitaan. Valtaosalla (92,6 %) tutkituista järjestöistä vapaaehtoistoiminta sisältyi jollain tavoin heidän toimintaansa. Tiedustellessa vapaaehtoistyön muotoa vastauksista kävi ilmi, että järjestöissä on eniten vapaaehtoisia vertaistukitoiminnassa, tapahtumien järjestämisessä, virkistystoiminnassa ja vaikuttamistyössä. Vertaistoimintaan myös kaivattiin lisää uusia vapaaehtoisia. Tutkimukseen vastanneet kertoivat heidän vapaaehtoistoiminnastaan hyötyvän toiminnassa mukana olevat, heidän läheisensä, asiakkaat ja muut ryhmät järjestön ulkopuolella sekä koko yhteiskunta. (Pessi & Oravasaari 2010, 12–28, 188.)

Anne Birgitta Pessin ja Tomi Oravasaaren (2010, 167) tutkimuksen tuloksissa näkyy vapaaehtoistoiminnan arvostuksen nousu ja järjestöjen halu panostaa toiminnan laatuun.

Pessi ja Oravasaari kiteyttävät vapaaehtoistoiminnan kehittämisen tarpeet riittävään toiminnan tukemiseen ja koordinoinnin resursseihin, toiminnan suunnitelmallisuuteen, järjestelmällisempään seurantaan, koulutuksen ja osaamisen panostamiseen, verkostoiden yhteistyöhön, toimijoiden tukemiseen sekä tiedotukseen ja mainostukseen.

Vapaaehtoistoiminnan imago on muuttunut tarpeeseen tulevasta toiminnan ylläpitämisestä vapaaehtoisen vaikutusmahdollisuudeksi. Vapaaehtoistoiminta koetaan oikeutena osallistua ja vaikuttaa. Eettisten perusteiden pohjalta luodut yhteiset periaatteet vapaaehtoistoiminnalle tukevat vapaaehtoistoiminnan laadukkuutta. Tavoitteena laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämisellä on turvata toiminnan mielekkyys ja turvallisuus kaikille osapuolille. Vapaaehtoistoiminnasta hyötyvät vapaaehtoinen, palvelujen vastaanottaja, vapaaehtoistoimintaa organisoiva yhteisö, toimijoiden lähiverkostot, palvelujärjestelmä sekä yhteiskunta. (Laimio & Välimäki 2011, 16–23.)

Tämän opinnäytetyön aiheena ovat vertaistukiryhmien vertaisohjaajien ammatillisen tukemisen keinot. Työssä tarkastellaan Omavoimassa toimivia vertaistukiryhmien ohjaajia. Omavoima on Pirkanmaalla toimiva Omapolku ry:n alainen organisaatio, joka tarjoaa Raha-automaattiyhdistyksen tukemana matalan kynnyksen palveluita neuropsykiatrisia oireita omaaville pirkanmaalaisille sekä heidän läheisilleen. Palveluihin kuuluu sekä yksilö-, että ryhmäohjausta, kansalais- ja vertaistukitoimintaa. Omavoima järjestää vertaisohjaajilleen ammatillista tukea ja pyrkii edelleen jatkamaan vertaistukitoimintansa kehittämistä. (Omavoima 2013).

Omavoimassa vertaistuki pohjautuu vertaisten keskinäiseen tasavertaisuuteen, kuulluksi ja ymmärretyksi tulemiseen sekä kohtaamiseen ja keskinäiseen tukeen (Omavoima 2013). Omavoimassa toimi opinnäytetyön teon hetkellä seitsemän vertaistukiryhmää. Työssä esitellään Omavoimaan suunnattu kyselytutkimus, sen tulokset sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Omavoimassa toimivien vertaisohjaajien kokemukset ammatillaisen tarjoamasta tuesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa vertaistoiminnan kehitysmahdollisuuksia.

Opinnäytetyön viitekehys pohjautuu vapaaehtoistyön ja vertaistoiminnan perusteisiin, niiden ammatilliseen tukemiseen, vapaaehtoistyön motiiveihin sekä tutkimuksen kohdeyhmän lyhyeen kuvaukseen. Vertaisohjaajuutta käsitellään työssä yhtenä vapaaehtoistoiminnan muotona. Vapaaehtoistyöntekijöiden ja vertaisohjaajien ammatillisen tukemi-

sen hyväksi havaittuja käytänteitä kootaan yhteen ja vertaillaan Omavoiman toimintaan. Tutkimuksen esittelyn jälkeen pohdintaosiossa palataan tutkimuksesta esiin nousseisiin aiheisiin, pohditaan työn onnistuneisuutta, eettisyyttä ja luotettavuutta. Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimukset esitellään opinnäytetyön lopussa.

## 2 VAPAAEHTOIS- JA VERTAISTOIMINTA

Tässä luvussa opinnäytetyön viitekehyksenä eritellään vertaistoiminnan käsitettä, sen yhteiskunnallista merkitystä sekä vertaisohjaajan ammatillista tukemista. Vapaaehtoistoimintaa käsitellään työssä vertaisohjaajuuden yläkäsitteenä. Vertaistoiminta katsotaan olevan vapaaehtoistoiminnan erityismuoto, joka edellyttää toimijoiden vertaisuutta (Laimio & Välimäki 2011, 12). Vapaaehtoistyöhön sitoutumisen kannalta on tärkeää eritellä toiminnan motiiveja.

Vapaaehtoistoimintaa määritellään vapaaehtoisuuden ja palkattomuuden kautta. Käsite on kulttuurisidonnainen ja sen sisältö voi varioida eri maiden välillä, mutta yhtäläisyyksinä löytyy toisten ihmisten tai yhteisön eduksi tehtävä palkaton ja pakottamaton toiminta. (Pessi & Oravasaari 2010, 9.) Vapaaehtoistoiminta on sosiaalisyhteiskunnallisena toimintana vastakohtana valtion ja muiden julkisten viranomaisten toimintaan nähden. Vapaaehtoistyö on Suomessa usein kolmannen sektorin eli yhdistysten ja järjestöjen järjestämää toimintaa. (Koskiahio 2001, 16.) Vapaaehtoistoiminnan ja ammattilaisten työnjako on nostanut keskustelua siitä, mitkä tehtävät ovat kenenkin hoidettavia, mitkä ovat osapuolten velvollisuuden ja vastuut. Suomessa vapaaehtoistoimintaa ei nähdä kilpailevana elementtinä julkisille palveluille, mutta vapaaehtoistoiminnalla voitaisiin vähentää julkisiin palveluihin käytettyjä resursseja. (Nylund & Yeung 2005, 13.)

Sukupolvien ketju – tutkimushankkeen kysely pyrki selvittämään, lisääkö vapaaehtoistoimintaan tai hyväntekeväisyyteen osallistuminen yksilön hyvinvointia. Kyselyyn vastasi vuonna 2012 yli 4 000 suomalaista. Vastaajat eriteltiin kuuluvaksi ryhmiin ”suuret ikäluokat” ja ”nuorempi sukupolvi”, joista vapaaehtoistyöhön olivat osallistuneet suurista ikäluokista 21,5 % ja nuoremmasta sukupolvesta 16,8 %. Tutkimus löysi joitain yhteyksiä vapaaehtoistyön tai hyväntekeväisyyteen lahjoittamisen sekä onnellisuuden välille. Auttamisen katsottiin lisäävän auttajan onnellisuutta silloin, kun hänen omat resurssinsa ovat riittävät. Hyväntekeväisyys ja vapaaehtoistyö voivat siis lisätä autettavan hyvinvoinnin lisäksi myös auttajan hyvinvointia. (Tanskanen & Danielsbacka 2015, 469–479.)

Ihmiset ovat iäti jakaneet elämäkokemuksiaan ja oppineet muiden kertomasta arkipäiväisissä tilanteissa (Kuuskoski 2003, 30). Vertaistoimintaa määritellään usein eri tavoin.



Yhteistä määritelmille on vertaistuen perustuminen toimijoiden omiin kokemuksiin, vastavuoroiseen tukemiseen ja osapuolien samankaltaiseen ongelmaan tai elämäntilanteeseen (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos). Vertaistukiryhmistä käytetään monia eri käsitteitä, kuten itseapuryhmä, vertaisryhmä, oma-apuryhmä tai vastaavasti englanniksi self-help groups, peer groups tai support groups (Holm & ym. 2011, 5). Tässä opinnäytetyössä käytetään selkeyden vuoksi käsitteitä vertaisryhmä ja vertaistukiryhmä, joka on sanana vakiintunut suomen kieleen ja kuvaa ryhmäläisten vertaisuutta, sekä ryhmästä saatua tukea.

Vertaisuudessa asiantuntemus nojaa vertaisen omakohtaisille kokemuksille tietystä elämäntilanteesta (Laimio, Karnell 2011, 16). Vertaistuki voi olla kahdenkeskistä, ryhmämuotoista tai verkossa tapahtuvaa omaehtoista, järjestöjen, kolmannen sektorin tai ammattilaistahon järjestämää toimintaa (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos). Ryhmässä tapahtuva vertaistoiminta voi toimia ilman ohjaajaa, tai sitä voi ohjata ammattilainen tai vapaaehtoinen vertainen (Laimio, Karnell 2011, 15). Ohjaajan tarkoitus ei ole toimia terapeutina, vaan ryhmäläisten voimaantumisen ja verkostoitumisen tapaamisissa mahdollistavana vertaisena (Salonen 2012, 37). Vertaistukea annetaan kokemuksen kautta kerättyjen maallikon tiedoin ja taidoin (Lehtinen 2011, 61). Opinnäytetyössä käsitellään myös vapaaehtoistyöntekijöiden asemaa, sillä tutkimuskohteena oli vertaistukiryhmän ohjaajina toimivia vapaaehtoisia vertaisia, joista käytetään työssä käsitteitä vapaaehtoistyöntekijä sekä vertaisohjaaja.

Vertaistukiryhmien juuret ovat 1930-luvun Pohjois-Amerikassa, jolloin Bill Wilsonin ja Bob Smithin toimesta muodostui ensimmäinen Alcoholics Anonymous- eli AA-ryhmä. Suomessa AA-ryhmätoiminta alkoi vuonna 1948, jonka jälkeen toiminnasta on kasvanut yli 1200 viikoittain tapaavaa ryhmää. Lama-aika 1990-luvulla lisäsi merkittävästi vapaaehtois- sekä vertaistoimintaa Suomessa. Nykyisin vertaistoiminta on nopeimmin kasvava toiminta-alue järjestöissä ja monet vertaistuen kehittämishankkeet saavat Raha-automaattiyhdistyksen avustuksia. (Laimio, Karnell 2011, 9–11.)

Vertaistoiminnan periaatteet nojaavat kunnioittamisessa, jaetussa vastuussa ja yhteisessä sopimuksessa siitä, mikä on hyödyllistä. Vertaistuessa on oleellista ymmärtää toisen tilanne empaattisesti yhteisen jaetun emotionaalisen ja psykologisen kokemuksen kautta. Samaistuminen toisen kokemaan yhdistää vertaistoimijoita ja edistää tasavertaista

kohtaamista. Vertaistukiryhmässä on mahdollista muuttaa oma potilaan asema kohteesta aktiiviseksi toimijaksi. (Mead, S., Hilton, D. & Curtis, L, 3–13.)

Marianne Nylund (1999, 116–131) on tutkinut vertaistukiryhmien asemaa Suomessa. Maassamme sosiaali- ja terveysalan järjestöt ovat usein vahvasti mukana vertaistukiryhmien perustamisessa, mutta myös yksittäisen kansalaisen sekä julkisen sektorin edustaja voi toimia ryhmän käynnistäjänä. Nylundin keräämät vastaukset vertaistukiryhmiltä tukevat aikaisempia tutkimuksia, joissa vertaisryhmiä ei nähdä vaihtoehtona julkisille palveluille, vaan niitä täydentävänä tukena. Kokemuksellisen tiedon ja asiantuntijatiedon toivotaan kulkevan rinnakkain jakaen tasavertaisesti tietoaan hyödyttäen näin kaikkia osapuolia. Parhaimmillaan vertaistukiryhmien kokemustieto saadaan ammattilaisten kautta osaksi hyvinvointityötä (Jyrämä & Huuskonen 2011, 82).

Davies ja Hall (2005, 1053–1057) erittelevät artikkelissaan ”Contact A Family: professionals and parents in partnership” erityislapsien vanhempien vertaistukiryhmän tuomia etuja sekä uhkia. Vertaisten kanssa jaetut ideat ja selviytymiskeinot samoihin ongelmiin lisäävät vanhempien itsevarmuutta. Vertaistukiryhmässä jaetaan informaatiota ja vinkkejä yhteisistä asioista sekä kasvatetaan sosiaalista verkostoa. Vertaistukiryhmissä saatetaan liikkua väärä tietoa, jonka pelätään olevan haitallista osallistujille. Mutta vertaistukiryhmien positiiviset vaikutukset ovat tätä uhkaa suuremmat. Vertaisten keskusteluiden on todettu vähentävän eristyneisyyden tunnetta, edistävän itsensä hyväksymistä, parantavan itsetuntoa ja tukevan arjessa selviytymistä.

Anne Birgitta Yeung (2005, 83–87) tiivistää motivaation vapaaehtoistoiminnan kivijalaksi. Sillä juuri vapaaehtoistoiminnan ydinpiirre, vapaaehtoisuus, uhkaa toiminnan jatkuvuutta, ovat vapaaehtoisten motiivit tärkeä tutkimuskohde. Yeung näkee sitoutumisen ja motivaation limittäisinä ilmiöinä, joita ei ole syytä käsitellä erillään. Motivaatio voi liittyä sisäisiin tai ulkoisiin tekijöihin. Sisäinen motivaatio kumpuaa itsensä toteuttamisesta ja kehittämisestä. Ulkoiset motivaatiotekijät voivat olla esimerkiksi palkkio, palaute ja osallistumismahdollisuudet. Vapaaehtoiset ovat usein sisäisesti motivoituneita, mutta vapaaehtoistyötä järjestävän tahon on hyvä muistaa myös palautteen antamisen merkitys motivaatioon. Sisäiset motiivit ovat kuitenkin kestävämpiä kuin ulkoiset. Motiivien ymmärtäminen auttaa sitouttamaan, tukemaan ja ohjaamaan jo toiminnassa olevia vapaaehtoisia sekä helpottaa uusien rekrytointia. (Laimio & Välimäki 2011, 22.)

Kansainvälisten vapaaehtoisuustutkimusten tulokset on koottu kuuteen motiiviteki-  
jään: arvot, ymmärrys, kunnioitus, sosiaalisuus, ura ja suojele (Yeung 2005, 88). Suo-  
malaisien tärkein vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita. 41 %  
suomalaisista vapaaehtoistyöntekijöistä kokee motiivinsa olevan auttamisen halu. Muita  
motiiveja ovat vapaa-ajan käyttö johonkin hyödylliseen, säännöllisen päiväohjelman  
saaminen, uusien asioiden oppiminen, tunne kansalaisvelvollisuudesta, omasta koke-  
muksesta ammentaminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen. (Pessi & Oravasaari 2010,  
141–145.)

Emmi Utti (2008, 84–95) on tutkinut Pro gradu – tutkielmassaan vapaaehtoisten sitou-  
tumista lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Hän haastatteli kymmentä vapaaehtoista  
lastensuojelun tukihenkilöä. Heidän keskeisin motiivi toiminnalle oli halu auttaa. Utin  
tuloksien mukaan itsensä kehittämisellä on jonkinlainen positiivinen yhteys sitoutumi-  
seen. Haastateltavat, jotka toivat ilmi toiminnan positiivisia vaikutuksia itseen, olivat  
sitoutuneempia jatkamaan tukihenkilönä tulevaisuudessakin. Pitkään jatkuneessa tuki-  
suhteessa koettiin tärkeäksi tekijäksi toiminnasta saatu molemminpuolinen palkitsevuus  
ja merkityksellisyys. Sitoutumisen haasteena haastateltavat kokivat oman elämän eri  
osa-alueiden: perheen, työn ja opintojen yhdistämisen tukihenkilötoimintaan. Sitoutu-  
mista vahvistavina tekijöinä tukihenkilöt nostivat keskeisiksi kokemuksen itsetunnosta  
ja pystyvyydestä. Tunne siitä, että oma toiminta oli merkityksellistä, vahvisti tukihenki-  
lön itsetuntoa. Valtaosa haastateltavista koki, ettei saa riittävää arvostusta toiminnas-  
taan. Yksilöllisen ja yhteisöllisen tuen puute vaikutti olennaisesti arvostuksen puutteen  
kokemukseen.

Järjestöjä kannustetaan huomioimaan yksittäisten vapaaehtoisten kokemukset ja moti-  
vaatio tarkemmin, jotta jo rekrytoidessa voidaan jokaiselle vapaaehtoiselle järjestää so-  
piva pesti. Vapaaehtoinen on vaikuttavampi, tyytyväisempi ja sitoutuneempi tehtävään,  
johon hän on motivoitunut. Vapaaehtoisella voi olla useita eri motiiveja vapaaehtoisuu-  
teensa. Ne voivat liittyä toisten ihmisten tai oman edun tavoitteluun. (Synder & Omoto  
2009, 4–21.) Vapaaehtoistoiminta on yksilöllistymässä ja myös omat tarpeet nähdään  
vapaaehtoistyön motiiveina. Vapaaehtoiset toivovat lyhytkestoisempaa, projektiluon-  
toista toimintaa. Lyhytaikaista ja omia tarpeita täyttävää vapaaehtoistoimintaa ei pidä  
katsoa itsekkäänä. Järjestöjen on pyrittävä vastaamaan projektimaisen toiminnan kysyn-  
tään ja luotava uusia mahdollisuuksia vapaaehtoisille. (Pessi & Oravasaari 2010, 161–  
183.)

Vertaisohjaajan hyvinvointi on tärkeää vertaistukiryhmän toimivuudelle. Uupunut vertaisohjaaja ei kykene auttamaan ryhmänsä jäseniä. Vertaistukiryhmän taustalla toimivan organisaation on tuettava ohjaajiaan. Kestävä ja laadukas vapaaehtoistoiminta ei ole ”ilmaista” organisaatiolle, vaan vaatii henkistä ja taloudellista panostusta. Vertaisohjaajan riittävä koulutus sekä perehdytys luovat pohjaa laadukkaalle toiminnalle. Muita tutkimuotoja voi olla esimerkiksi mentorointi, vertaisohjaajien omat vertaistukiryhmät, virkistystapahtumat sekä työnohjaus. (Salonen 2012, 104–106.)

Tutkimuksessa Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä on koottu vapaaehtoisen kannustavan ohjauksen kuusi kulmakiveä, joita vertaistoimijoille tulee näyttää konkreettisesti arjessa. Vapaaehtoistoimijoille tulee osoittaa, että heistä ollaan kiinnostuneita, niin heidän jaksamisestaan, intresseistään kuin ideoistaankin. Heitä kuunnellaan aidosti, ollaan läsnä ja annetaan aikaa. Toiminnan arvostaminen ja kiittäminen osoitetaan sanoin ja teoin. Näytetään, että jokaisen vapaaehtoisen omaa erityistä panosta pidetään tärkeänä. Vapaaehtoisen muutostarpeet otetaan huomioon. Jokainen vapaaehtoinen tulisi nähdä yksilönä sekä osana yhteisöä. (Pessi & Oravasaari 2010, 178.)

Suomen mielenterveysseuran Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön (Laku) – hankkeen tuotokset on koottu oppikirjan muotoon. Työnohjaaminen on tärkeää myös vapaaehtoisille, sillä vapaaehtoinen saattaa uupua helpommin työssään kuin ammattiauttaja. Vapaaehtoisena toimivan vertaisohjaajan tulee olla sovussa itsensä kanssa ja kykenevä arvioimaan omia voimavarojaan, jotta hän pystyy tarjoamaan tukea autettaville. Työnohjauksessa vertaisohjaajan mahdollisuudet ja rajat tehdään näkyviksi sekä annetaan hänelle mahdollisuus kertoa mieltään painavista asioista. (Porkka 2009, 80.)

Työnohjauksen tavoitteena on tukea, kehittää ja varmistaa vapaaehtoistyön laadun säilyminen. Työnohjauksissa tuetaan vapaaehtoisen henkilökohtaista kasvua, oppimiskyvyn ja jaksamisen kestämistä sekä oman persoonallisen toimintatavan löytymistä. Käytännön taitojen kehittyminen, kokemusten muovaaminen oppimiseksi, yhteenkuuluvuuden lisääminen sekä luottamuksen rakentuminen ovat myös työnohjauksissa olennaisia toiminnan kehittymisen kannalta. (Porkka 2009, 121–122.)

Koska vapaaehtoisella ei aina ole vuorovaikutuksen alueella ammatillista koulutusta, työnohjaukselliset tai ammatilliset kohtaamiset voivat luoda mallin ohjaustilanteista tai

ongelmien kohtaamisista, joita vapaaehtoinen voi tiedostamattaan tai tiedostaen siirtää omaan ohjaukseensa (Lahtinen 2003, 63). Samaa voi soveltaa vertaisohjaajien työnohjaukseen, jossa vertaisohjaaja saa mallia ohjaustilanteista, keskustelun aiheesta pitämisestä sekä puheenvuorojen jakamisesta. Vapaaehtoiset sitoutuvat vaitioloon ja usein työnohjaukselliset tilanteet ovat ainoita, joissa kokemuksiaan ja ajatuksiaan pystyy jakamaan (Laimio & Välimäki 2011, 39.)

### 3 KATSAUS VERTAISTOIMINNAN TUKEMISEN KEINOIHIN

Vertaisohjaajien tukemisen keinojen selvittämiseksi vertaillaan työssä Omavoima ry:n toimintaa jo pidempää vapaaehtoistoimijoilleen ammatillista tukea tarjonneisiin tahoihin. Seuraavissa kappaleissa on koottu yhteen hyväksi havaittuja käytänteitä vertaisohjaajien tukemisesta käyttämällä hyväksi Leijonaemot ry:n, Suomen Mielenterveysseuran sekä vertais- ja vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke Versovan vinkkejä vapaaehtoisten hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Leijonaemot on vuonna 2005 perustettu erityislasten vanhemmille maanlaajuisesti vertaistoimintaa järjestävä organisaatio (Leijonaemot ry). Suomen mielenterveysseura on aloittanut vapaaehtoisen tukihenkilötoiminnan jo 1980-luvulla ja työnohjaus on keskeinen osa heidän vapaaehtoistointaansa (Lahti 2012, 5). Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys ry:n hallinnoiman vertais- ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen keskittyneen Versova-hankkeen lopputuotokseen Vapaaehtoistointa kehittyä on koottu laadukkaasti järjestetyn vapaaehtoistoiminnan periaatteita (Laimio & Välimäki 2011, 6–7, 58).

Näistä lähteistä vertaistoiminnan tukemiseen löytyi neljä pääkohtaa: perehdytys ja koulutus, jaksaminen, motivaatio ja sitoutuminen sekä laadun varmistaminen (Laimio & Välimäki 2011, 6–58; Porkka & Salmenjaakko 2012, 10–22; Salonen 2012, 9–109). Seuraavissa kappaleissa avataan jokaista pääkohtaa sekä eritellään Omavoiman toimintaa tarkemmin.

#### 3.1 Vertaisohjaajan perehdytyksen ja koulutuksen merkitys

Omavoimassa toimivat vertaisohjaajat pyritään kouluttamaan joko omassa koulutuksessaan tai yhteistyössä muiden tahojen kanssa. Vuonna 2012 Leijonaemot otti vaatimuksen, että vähintään toisen vertaisohjaajan on osallistuttava vertaisohjaajakoulutukseen ennen uuden ryhmän perustamista (Salonen 2012, 105). Vertaisohjaajakoulutuksella varmistetaan, että vertaisohjaaja tietää vertaistoiminnan merkityksen ja sen eettiset periaatteet, tunnistaa omat lähtökohtansa ja voimavaransa sekä osaa joitain ryhmänohjauksellisia taitoja (Myllymaa 2011, 90).

Ennen vertaisohjaajaksi ryhtymistä uuden ohjaajan tulee tutustua yhdistyksen sääntöihin ja ohjeistuksiin, tiedostaa omat motiivinsa ohjaamiseen sekä tunnistaa omat voimavaransa realistisesti (Salonen 2012, 40). Suomen Mielenterveysseuran alaisena toimivat vapaaehtoiset on valittu haastattelujen perusteella (Porkka & Salmenjaakko 2012, 15). Perehdytyksessä tulee selvittää esimerkiksi, kuinka paljon aikaa toiminta vie, kuinka kauan ohjaajan oletetaan sitoutuvan toimintaan sekä muita käytännön asioita (Lehtinen 2011, 62). Koska vertaisohjaajatkin ovat vertaisia ja heidän elämäntilanteensa ovat tai ovat olleet samankaltaisia kuin ryhmäläisilläkin, tulee ryhmän tapaamisten kannalta vertaisohjaajan oman elämän sekä tukiverkoston olla tasapainossa (Salonen 2012, 105). Vapaaehtoisen motiivit ja toivottu tapa tehdä vapaaehtoistyötä tulisi ottaa huomioon perehdyttämisen tai koordinoinnin aikana, jotta vapaaehtoinen voidaan sovittaa hänelle parhaiten sopivaan tehtävään (Macduff, Netting & O'Connor 2009, 417).

Versova-hankkeen lopputuotoksessa Vapaaehtoistoiminta kehittyi on ennen vapaaehtoisten perehdyttämistä ja koulutusta painotettu organisaatioiden panostamista vapaaehtoistoiminnan organisointiin. Ennen vapaaehtoistoiminnan organisoimiseen ryhtymiseen on syytä pohtia motivaatioita vapaaehtoistoiminnan järjestämiselle. Merkityksen löytämisen lisäksi on tärkeää, että koko organisaatio on sitoutunut vapaaehtoistoimintaan. Organisaation on myös hyvä huomioida, ettei vapaaehtoistoiminta ole täysin ilmaista, vaan esimerkiksi rekrytointiin, koulutukseen, ohjaukseen ja toiminnan suunnitteluun tarvitaan resursseja. (Laimio, Välimäki 2011, 25–33.)

Omavoima on verrattain pieni yksikkö Leijonaemoihin (Salonen 2012, 9) tai Suomen Mielenterveysseuraan (Porkka & Salmenjaakko 2012, 10) nähden. Vertaistoiminnan kannalta yksikön pienuudella on etuja. Omavoimassa vertaistoimintaa koordinoi vastaava ohjaaja, joka keskustelee henkilökohtaisesti jokaisen uuden vertaisohjaajan kanssa ennen ohjaamisen aloittamista. Usein vertaisohjaajiksi lähteneet ovat jo toiminnasta tuttuja Omavoiman työntekijöille. Perehdyttämisellä pyritään varmistamaan vertaisohjaajan mahdollisuudet sitoutua toimintaan.

### **3.2 Vertaisohjaajan jaksamisen tukeminen**

Suomen mielenterveysseura ja Leijonaemot järjestävät työnohjausta vertaisohjaajiensa ja vapaaehtoistensa jaksamisen tueksi. Vertaisohjaajilleen Leijonaemojen järjestämässä työnohjauksessa vertaisohjaajat oppivat tuntemaan voimavaransa sekä omat rajoituk-

sensa ja mahdollisuutensa. Vertaisohjaajia rohkaistaan löytämään oma tapansa toimia vapaaehtoisena sekä ohjaajana. Työnohjauksissa annetaan myös tilaa haastavien ja mieltä painavien asioiden sekä tilanteiden purkuun. (Salonen 2012, 106–107.) Työnohjauksessa vapaaehtoista rohkaistaan auttamaan omien mahdollisuuksien mukaan sekä autetaan tunnistamaan omat tunteensa, asenteensa ja kokemuksensa omikseen sekä erottamaan ne tuettavan tunteista, asenteista ja kokemuksista (Porkka & Salmenjaakko 2012, 11).

Omavoiman etuja on, että se pystyy tarjoamaan työnohjauksellista tukea vertaisohjaajilleen yksilöllisesti ja tarpeen mukaan. On hyödyllistä, että vertaisohjaaja saa nopeasti tukea tarpeen vaatiessa. Tarpeen mukaan tarjottava tuki haastaa sekä vertaisohjaajan hakemaan tukea oma-aloitteisesti, joten on tärkeää, että työntekijän huomaamaan herkästi vertaisohjaajan tuen tarpeen. Versova-hankkeessa on huomattu vapaaehtoisilla olevan korkea kynnys lähestyä organisaatiota (Laimio & Välimäki 2011, 36).

Leijonaemoissa on edellytetty kahta vertaisohjaajaa jokaiseen ryhmään, jotta ryhmätaapaamisia ei tarvitse peruuttaa ja vastuuta voidaan jakaa etenkin silloin, jos ohjaajan elämäntilanteen takia voimavarat eivät riitäkään ryhmän ohjaamiseen (Salonen 2012, 105). Omavoimassa tätä ei ole pidetty edellytyksenä, mutta suurimmassa osassa vertais-tukiryhmistä vastuun jakavat kaksi ohjaajaa.

### **3.3 Vertaisohjaajan motivaatio ja sitoutuminen**

Organisaation etujen mukaista on, että vapaaehtoiset jaksavat työssään ja ovat motivoituneita ja sitoutuneita toimintaan. Suomen Mielenterveysseuran tarjoamassa työnohjauksessa vapaaehtoista autetaan näkemään itsensä osana suurempaa kokonaisuutta ja ymmärtämään oman toimintansa merkityksen. Sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttaa organisaation osoittama arvostus vapaaehtoista ja hänen antamaa panostaan kohtaan. Vapaaehtoistoimintaan panostaminen esimerkiksi työnohjauksella näyttäytyy vapaaehtoistyöntekijöille arvostuksen osoituksena. (Porkka & Salmenjaakko 2012, 12, 17.)

Versova-hankkeessa on nostettu vapaaehtoisten huomioiminen tärkeään asemaan. Huomioimisella osoitetaan arvostusta ja kiitetään vapaaehtoista. Huomioimista on myös onnistunut toiminnan suunnittelu sekä työyhteisöön mukaan ottaminen. Onnistunut palkitseminen on yhteydessä vapaaehtoisen motivaatioperustaan. Jos vapaaehtoistyön mo-



tiivina on mielekkään tekemisen ja sosiaalisten kontaktien luominen, voi vapaaehtoisten virkistysilta olla hyvä tapa osoittaa huomiota. (Laimio & Välimäki 2011, 44.)

Anne Birgitta Yeung (2005, 115) erittelee artikkelissaan ”Vapaaehtoistoiminnan timantti – Miten mallintaa motivaatiota?” vapaaehtoistoiminnan motivaation eri osa-alueita. Yeung nostaa esiin positiivisten sosiaalisten kontaktien syventävän sitoutumista vapaaehtoistoimintaan. Monet vapaaehtoiset kokivat yhteishengen muiden vapaaehtoisten sekä työntekijöiden kanssa olevan olennainen osa vapaaehtoistoimintaa.

Ryhmämuotoisella työnohjauksella voidaan lisätä toimijoiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luoda vapaaehtoisten työyhteisö (Porkka & Salmenjaakko 2012, 10). Ryhmämuotoiset työnohjatukset, vertaisohjaajien omat vertaistukiryhmät ja vertaisohjaajien virkistystapahtumat tukevat yhteisöllisyyttä ja kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus koetaan suojaavan yksin jäämiseltä (Salonen 2012, 109).

Vertaisohjaaja ja Omavoiman työntekijän kanssa voivat keskusteluissaan käydä läpi sitoutumiseen ja motivaatioon liittyviä aiheita. Ryhmämuotoista tukea ja virkistystoimintaa Omavoima järjestää vertaisohjaajilleen 3–4 kertaa vuodessa. Ryhmätilanteissa ryhmän vaiheiden ja oman kasvun läpikäymisen sekä toiminnallisten menetelmien harjoittelun lomassa vertaisohjaajat voivat tutustua toisiinsa ja jakaa kokemuksiaan.

### **3.4 Vertaistoiminnan laadun varmistaminen**

Vertaisohjaajien tukemisesta syntyvän hyödyn katsotaan siirtyvän vertaisohjaajan toiminnan kautta ryhmäläisille vaikuttaen toiminnan laatuun (Salonen 2012, 107). Vastuullisessa toiminnassa organisaatio kantaa vastuun vertaistoimijoistaan ja heidän tukemisestaan. Riittävä tuki vähentää vertaisohjaajien riskiä uupua. Kun toiminta mahdollistaa kehittymisen, pysyy vertaisohjaajan tehtävä mielekkäänä ja heillä on tilaa kasvaa vertaisena. (Myllymaa 2011, 87.)

Seuranta ja arviointi ovat osa vapaaehtoistoiminnan laadun ylläpitämistä ja kehittämistä. Arvioinnin tarkoitus ei ole olla arvostelua, vaan viedä toimintaa eteenpäin. Arviointia voivat tehdä organisaatio, vapaaehtoiset sekä palvelujen vastaanottajat. (Laimio & Välimäki 2011, 45.) Useissa vapaaehtoistoimintaa ylläpitävissä organisaatioissa vapaaehtoisten seuranta ei ole systemaattista (Pessi & Oravasaari 2010, 33).

Vapaaehtoisten työnohjaus on tavoitteellista sekä yhteisten toimintalinjojen löytämiseen kannustavaa. Työnohjauksissa tuetaan vuorovaikutuksellista oppimisprosessia, jossa hiljaisesta tiedosta ja kokemuksista muovataan käytännöllistä ja uutta tietoa vertaisohjaajille. Työnohjaukset haastavat vapaaehtoiset jatkuvaan kasvuun ja kehittymiseen. (Porkka & Salmenjaakko 2012, 10–11, 22.) Henkilökohtaisen kasvun kokemus voi ylläpitää vapaaehtoisen motivaatiota (Yeung 2005, 111).

Omavoimassa ammattilaisen ja vapaaehtoisen välinen yhteistyö on joustavaa. Työntekijän saatavuus luo vertaisohjaajille turvallisuuden tunnetta. Työntekijä puuttuu toimintaan tarpeen vaatiessa ja pyrkii tukemaan vertaisohjaajaa yksilöllisesti niissä tilanteissa, kun hän tukea tarvitseekin. Konfliktien välttämiseksi ja ryhmän elinkaaren pidentämiseksi myös ryhmään osallistujat voivat tarvittaessa ottaa Omavoiman työntekijään yhteyden, jos kokevat tilanteen selvittelyn sitä vaativan.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Työelämän yhteistyötaho Omavoima

Omapolku ry on voittoa tavoittelematon palveluntuottaja- ja kansalaistoiminta järjestö. Omapolku tuottaa palveluita erityistukea tarvitseville kehitysvammaisille ja heidän perheilleen. (Omapolku.) Omavoima on osa Omapolku ry:tä. Omavoima tarjoaa Raha-automaattiyhdistyksen tukemana järjestölähtöisiä matalan kynnyksen palveluita neuropsykiatrisia oireita omaaville pirkanmaalaisille ja heidän läheisilleen. Palveluihin kuuluu sekä yksilö-, että ryhmäohjausta, kansalais- ja vertaistukitoimintaa. Toiminnan tarkoituksena on ehkäistä kohderyhmän syrjäytymistä ja lisätä tietoisuutta neuropsykiatrisista oireista. Omavoima tähtää asiakkaiden osallisuuden, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistämiseen. (Omavoima 2013.)

Opinnäytetyön tarve tuli työelämän yhteistyötaholta Omavoimalta. Omavoiman toimintaan sisältyy vertaistoiminnan järjestäminen. Vertaisryhmät käynnistetään Omavoiman työntekijän avustuksella. Omavoima on alkanut tarjoamaan systemaattisemmin ammatillista tukea heidän vertaistukiryhmien vertaisohjaajilleen syksyllä 2014. Tukea tarjotaan yksilöllisesti ja tarpeen mukaan. Vertaisohjaajan kanssa käydään keskusteluja, joissa voidaan käydään läpi hankalia tilanteita tai omaa jaksamista. Ryhmämuotoisesti Omavoima tukee vertaisohjaajiaan 3–4 kertaa vuodessa. (Multanen 2015).

### 4.2 Kohderyhmänä neuropsykiatrisia oireita omaavat

Neuropsykiatria on oppi niistä psyykkisistä häiriöistä, joita aivojen vaurio tai poikkeava toiminta aiheuttavat mieleen, kognitioon, emootioihin ja käyttäytymiseen. Kehityksellisiä neuropsykiatrisia häiriöitä ovat mm. aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder), Aspergerin oireyhtymä sekä Touretten oireyhtymä. (Juva ym. 2011, 17, 204–253).

ADHD:n (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) eli tarkkaavuus- ja ylivilkkaushäiriön katsotaan johtuvan biologisista sekä neurologisista syistä. Oireyhtymän piirteitä ovat tarkkaamattomuus, impulsiivisuus, ylivilkkaus, levottomuus ja häiritsevä käyttäytyminen. Tarkkaavuus- ja ylivilkkaushäiriö voivat esiintyä myös erikseen. Tarkkaa-

vuushäiriöstä, johon ei liity ylivilkkautta, käytetään lyhennettä ADD. Häiriöiden yhteydessä esiintyy usein liitännäisoina oppimisvaikeuksia, psyykkisen ja sosiaalisen kanssakäymisen ongelmia sekä mahdollisia neurologisia tai psykiatrisia oireita. (Malm, Matero, Repo, Talvela 2004, 204.)

Aspergerin oireyhtymä on neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö. Se aiheuttaa yksilöllisiä poikkeamia käyttäytymisessä ja ajattelutavassa. Asperger-henkilöt saattavat ymmärtää ja tulkita asioita poikkeavalla tavalla. Asperger-henkilöille tyypillisiä piirteitä ovat ongelmat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, erityiset, paljon aikaa vievät kiinnostuksen kohteet, haasteet asettua toisen ihmisen asemaan ja yli- tai aliherkkyudet aistiärsykkeisiin. (Asperger- ja Autismiliitto.)

Touretten oireyhtymä eli Touretten syndrooma (TS) on neurologinen häiriö, jolle ovat luonteenomaisia nykimisoireet eli ticit. Ticit ovat tahdosta riippumattomia, nopeita, äkillisiä, toistuvia liikkeitä tai ääniä. Nykimisoireita esiintyy useita kertoja päivässä esiintymistiheyden vaihdellen jaksoittain. Touretten oireyhtymään liittyy myös vahvasti myös muita oireita, kuten ADHD:ta, pakkoajatuksia ja -toimintoja (OCD), oppimisvaikeuksia, impulsiivisuutta sekä unihäiriöitä. (Lönnerberg 2006, 7–12.)

Valtakunnalliseen Kaste-ohjelmaan kuuluvan Väli-Suomen lasten, nuorten ja lapsiperheiden kehittämishankkeen Kasperin alla alkoi vuonna 2009 Tampereen kaupungin, Sastamalan perusturvakuntayhtymän sekä Lempäälän kunnan yhteinen Nepsy-hanke. Hankkeen tavoitteena oli tukea autismin kirjo-, ADHD/ADD-, ja Tourette- lasten sekä nuorten kehitystä ja edistää käytännön palveluja yhteistyöllä. (Kaljunen 2011, 12; 20). Hankkeen lääkäri Miia Kaartinen arvioi neuropsykiatristen häiriöiden esiintymislukujen selvän kasvun selittyvän lisääntyneen tiedon myötä häiriöiden paremmalla tunnistamisella. Nepsy-hanke on pyrkinyt diagnostiikkakeskeisestä ajattelutavasta ongelmien taustalta löytyvien vaikeuksien käytännönläheisempään varhaiskuntoutukseen. Neuropsykiatristen häiriöiden diagnosointi on resursseja ja laaja-alaista tietoutta vaativaa, mutta toisinaan merkittävä kynnys riittävien tuki- ja kuntoutusmenetelmien saamiselle. (Kaartinen 2011, 7–11.)

Vertaisohjaajuus neuropsykiatristen oireiden kanssa kamppailevien vertaistukiryhmässä voi olla erityisen haastavaa. Vertaistuki perustuu vertaisten vuorovaikutukseen ja neuropsykiatrisia oireita omaavilla on usein ongelmia sosiaalisissa tilanteissa. Niin ryhmä-

läisillä kuin ohjaajallakin voi olla vaikeuksia keskittymisessä, tarkkaavuudessa, ohjeiden ymmärtämisessä tai puheenvuorojen tulkinnassa. Ryhmän kannustava ilmapiiri sekä vertaisten kokemuksiin samaistuminen voi auttaa ryhmäläistä tuntemaan, ettei ole yksin ongelmiensa kanssa.

Neuropsykiatriset oireyhtymät ovat haastavia diagnosoida useiden liitännäisongelmien sekä yksilöllisten oireiden takia (Gillberg 1999, 122; Lehtokoski 2004, 113; Lönnberg 2006, 20). Edellä mainittuun Nepsy-hankkeeseen ohjautuneista asiakkaista suurimmalla osalla ei ollut diagnoosia, mikä osoittaa neuropsykiatrisesti oireilevien, sekä heidän läheistensä tarvetta matalan kynnyksen palveluille (Kaljunen 2011, 54). Diagnoosista jääminen voi hankaloittaa ihmisen ohjautumista palveluiden piiriin. Joihinkin tukitoimiin pääsyyn vaaditaan diagnoosi (Lehtokoski 2004, 18). Omavoiman matalan kynnyksen toiminta ei vaadi henkilöltä diagnoosia vaan oman kokemuksen neuropsykiatrisista oireista. Matalan kynnyksen palveluilla pyritään tavoittamaan asiakkaita, jotka ovat jääneet palvelujärjestelmän ulkopuolelle, ja helpottamaan asiakkaiden hakeutumiset palveluiden piiriin (Hämäläinen & Leemann 2015, 1).

### **4.3 Tavoitteet**

Opinnäytetyön tehtävä on selvittää, millä keinoin vertaistoimintaa voisi tukea. Tapaustutkimuksella kartoitetaan, kuinka Omapolku ry:n Omavoiman järjestämien neuropsykiatrisoireita omaavien vertaistukiryhmien vertaisohjaajat ovat kokeneet Omavoiman työntekijältä saamansa ammatillisen tuen. Pyrkimyksenä kartoittaa, mikä merkitys ammatillisella tuella on ollut vertaisohjaajille. Jotta toimintaa voidaan kehittää, on tärkeää saada vertaisohjaajien ajatukset kuuluviin.

Tavoitteena on tuottaa tietoa Omavoimassa vielä tuoreesta ammattilaisen ja vertaisohjaajan työparityöskentelymuodosta, jotta Omavoima pystyisi jatkossa kehittämään toimintaansa ja tarjoamaan vertaisohjaajille tarpeenmukaista tukea. Työn tarkoitus on auttaa Omavoimaa kehittämään työskentelyään vertaisohjaajien tueksi eettisesti kestävää ja tarkoituksenmukaista vertaistoimintaa varten.

#### 4.4 Menetelmät

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tapaustutkimus. Tapaustutkimuksessa selvitetään yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta (Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 158). Tässä tapaustutkimuksessa käsitellään Omavoima-organisaation alaisena toimivien vertaistukiryhmien vertaisohjaajia. Tutkimus kartoittaa vertaisohjaajien kokemuksia tuen tarpeesta, jotta vertaisohjaajien saamaa ammatillista tukea voidaan kehittää tarkoituksenmukaisemmaksi. Tutkimukseen haettiin lupa Omavoimalta. Aineisto kerättiin Omavoima ry:ssä kesän 2015 aikana.

Omavoimassa toimi tutkimuksen hetkellä seitsemän vertaistukiryhmää neuropsykiatrisista oireista kärsiville, sekä heidän läheisilleen. Ryhminä toimivat ADHD-, ADD-, Tourette-, Asperger-, nepsy-opiskelijoiden ja ADHD puolisoitten vertaistukiryhmät sekä vanhempien vertaistukiryhmä. Näissä ryhmissä toimi yhteensä kaksitoista vertaisohjaajaa. He olivat tutkimuksen kohderyhmä. Kaikki Omavoiman alla toimivat vertaisohjaajat ovat täysi-ikäisiä.

Kyselylomakkeet toimitettiin saatekirjeineen Omavoimalle, jossa vastaava ohjaaja jakoi ne vertaisohjaajille ja ohjeisti heitä vastaamaan. Ohjaaja jakoi myös uusintakyselyt ja muistutti vertaisohjaajia vastaamaan. Kyselyyn vastanneet sulki vastaukset kirjekuoreen ja palauttivat ohjaajalle. Vastauksia saatiin kolme, jolloin vastausprosentti oli 25 prosenttia.

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi valmiita vastausvaihtoehtoja, Likert-asteikon väittämiä sekä avoimia kysymyksiä, jotta saataisiin vastaukset haluttuihin teemoihin, mutta myös vastaajien omat ajatukset tulisivat ilmi. Saatekirja (Liite 1) sekä kyselylomake (Liite 2) pyrittiin laatimaan niin, että niiden ymmärrettävyys olisi yksiselitteistä. Ennen aineiston keruuta kyselylomaketta kommentoivat opinnäytetyön ohjaajan sekä Omavoiman edustaja.

Tutkimukseen vastaaminen toteutettiin ilman henkilötunnistetta, jolloin vastaajien anonymiteetti säilyi. Vastaaminen oli vapaaehtoista, eikä siitä maksettu palkkiota. Taustatietoja kerättiin kohderyhmän pienuuden takia niukasti vastaajien anonymiteetin säilyttämiseksi. Sukupuolen tai iän erittelyä ei myöskään nähty tarkoituksenmukaisena. Taustatietoihin kerättiin seuraavat tiedot: kuinka kauan vastaaja on toiminut vertaisohjaajana,

toimiiko hän ohjaajana yksin vai toisen ohjaajan kanssa, mitä odotuksia vastaajalla on ollut vertaisohjaajuudesta. Kyselyssä selvitettiin tyytyväisyyttä vertaisohjaajakoulutukseen. Taustatietojen ja vertaisohjaajakoulutuskysymyksien avulla saatiin selvyyttä siitä, millaiselle pohjalle vertaisohjaajat ovat rakentaneet ohjaajuuttaan ja olisiko jo näissä perusteissa kehittämisen varaa.

Työntekijältä saatua tukea selvitettiin kyselylomakkeella enimmäkseen avoimilla kysymyksillä. Kysymyksillä haettiin vastauksia, millaisissa tilanteissa hän on saanut tukea ja tämän kautta löytämään tilanteita, joissa tarvitsisi tukea. Avoimien kysymysten kautta on mahdollista saada vastaajien mielipide perusteellisemmin näkyviin, ja vastauksien joukossa voi olla suoraan hyviä kehittämisideoita (Valli 2010, 126).

Kyselylomakkeessa kartoitettiin vastaajien mielipidettä omasta jaksamisesta ja sitä tukevista elementeistä Likert-asteikkoisilla väittämillä. Asteikko muodostui arvoista 1 = Täysin eri mieltä – 5 = Täysin samaa mieltä. Likertin asteikkoa käytetään usein mielipiteiden ja asenteiden mittaamiseen (Gall, Gall & Borg 2007, 235). Kyselylomakkeen lopussa annettiin vastaajille mahdollisuus kommentoida vapaasti aihetta.

Kyselyn ajateltiin toimivan menetelmänä kohderyhmän kanssa paremmin kuin haastattelun. Neuropsykiatrisista oireista kärsivillä on useasti vaikeuksia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, oman toiminnan ohjaamisessa, sekä kielellisessä ja ei-kielellisessä viestinnässä (Kaartinen 2011, 7). Näin vastaajat voisivat vastata kyselyyn rauhassa omalla ajallaan.

Vastaukset analysoitiin teoriasidonnaisesti. Teoriasidonnaisessa analyysissä on teoreettisia kytkeitä, mutta se ei pohjaudu suoraan teoriaan. (Eskola 2001, 137). Sisällön analyysi etenee aineiston ehdoilla, mutta teoreettiset käsitteet ovat jo tiedossa, toisin kuin aineistolähtöisessä analyysissä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17). Saadut vastaukset purettiin ja käytiin läpi teemoittain. Yhtäläisyyksiä muuhun aineistoon on eritelty pohdintaosiossa. Tutkimuksen vastauksista ei ollut syytä vetää yleistettäviä johtopäätöksiä.

## 5 VERTAISOHJAAJIEN VASTAUKSET KYSELYYN

Kyselylomakkeet vietiin saatekirjeineen kuorissa Omavoiman vastaavalle ohjaajalle, joka jakoi lomakkeet Omavoimassa toimiville vertaisohjaajille. Vastaava ohjaaja muistutti vertaisohjaajia vastaamaan ja jakoi uusintakyselyt. Kyselyyn vastanneet sulkiivat vastaukset kuoriin ja palauttivat ne Omavoiman työntekijälle. Kyselyyn vastasi kolme vertaisohjaajaa kohderyhmän ollessa kaksitoista. Kaikki vastaajat olivat toimineet vertaisohjaajana yli kolme kuukautta: yksi 3–6 kuukautta, yksi 6–12 kuukautta ja yksi vastaajista yli vuoden. Jokainen vastaaja toimi ryhmässään ohjaajana toisen vertaisohjaajan kanssa.

Vastaajat ilmoittivat seuraavia odotuksia vertaisohjaajuudelta:

- toisten auttaminen
- itsensä kehittäminen
- uusien kontaktien luominen
- itsevarmuuden lisääminen
- mielekäs ja merkityksellinen tekeminen.

Kaikki kolme vastaajat olivat osallistuneet ennen vertaisohjaajaksi ryhtymistä vertaisohjaajakoulutukseen. Jokainen heistä koki koulutuksen olleen jokseenkin riittävä. Koulutukseen kaivattiin lisää tietoa mielenterveydellisistä kysymyksistä, ideoita toiminnallisiin menetelmiin ja niiden harjoittelua sekä kokeneiden vertaisohjaajien puheenvuoroja ammattilaisten sijaan.

Kaksi vastaajaa oli eritellyt tilanteita, joissa he olivat saaneet tukea työntekijältä. Toinen vastaaja oli saanut tukea ryhmän alkuvaiheessa sekä konkreettisissa pulmatilanteissa. Toiselle vastaajalle työntekijä oli antanut rohkaisua ja neuvoja käytännön asioissa. Yhdessä lomakkeessa vastaaja oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi. Eräs vastaajat koki tarvitsevänsä työntekijän tukea ryhmän alkaessa, kehittyessä ja sen mainostamisessa. Myös oman ohjaajan roolin ja jaksamisen pohtimiseen kaivattiin työntekijän tukea. Tulleet ongelmatilanteet sekä ryhmäläisten mielenterveysongelmat olivat tilanteita, joissa työntekijän tuki koettiin tarpeelliseksi. Jokainen vastaaja haluaisi vastaanottaa tukea työntekijältä sekä sähköpostitse että käymällä paikanpäällä Omavoiman tiloissa. Kaksi vastaajista koki puhelimitse saadun tuen hyödyllisenä. Eräs vastaaja toivoi käytännön asioiden hoitamista puhelimitse tai sähköpostilla, mutta henkistä tukea vaativissa tilan-



teissa asioimista paikan päällä, kun lomakkeessa tiedusteltiin kehitysehdotuksia siihen, kuinka työntekijä pystyisi tukemaan vertaisohjaajia paremmin.

Jokainen vastaaja ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä siitä, että pystyy keskustelemaan mieltään painavista asioista Omavoiman työntekijän kanssa. Työntekijän tuki ilmoitettiin riittäväksi. Kaksi vastaajaa olivat täysin samaa mieltä, ja yksi vastaaja oli jokseenkin samaa mieltä väitteestä. Yksi vastaajista koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, että tukea saa toisilta vertaisohjaajilta. Kaksi muuta sijoittivat vastauksensa asteikon puoleenväliin. Tuen ilmoitettiin olevan saatavilla tarvittaessa. Kaksi vastaajaa oli väitteestä täysin samaa mieltä, ja yksi vastaaja jokseenkin samaa mieltä. Kaksi vastaajaa ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä siitä, että he kykenevät arvioimaan omaa jaksamistaan. Yksi vastaajista sijoitti vastauksensa asteikon puoleen väliin. Työntekijän tuen ilmoitettiin vaikuttaneen ohjaajuuteen. Kaksi vastaajaa olivat väitteestä täysin samaa mieltä, ja yksi vastaaja jokseenkin samaa mieltä.

Jokainen vastaaja jätti kommenttia vapaakenttään. Kommenteissa nostettiin esiin työntekijän tuen saatavuuden tärkeyttä, mutta myös toisen vertaisohjaajan akuutin avun arvokkuutta. Omavoiman työntekijöiden luotettavuutta keuhuttiin. Yhdessä kommentissa toivottiin vertaisuuden ja ammatillisuuden tehokasta yhteistyötä. Yksi vastaaja toivoi vertaisohjaajien yhteisiä tapaamisia säännöllisemmiksi.

Lopullinen otos on liian matala Omavoiman toiminnasta tehtävien yleistettävien johtopäätöksien tekemiseksi. Tutkimus ei edusta kaikkien organisaation alla toimivien vertaisohjaajien kokemusta toiminnasta. Vastanneet vertaisohjaajat olivat tyytyväisiä saamaansa tukeen ja kokeneensa vertaisohjaajakoulutuksen jokseenkin riittäväksi. Työntekijältä henkilökohtaisesti saatu rohkaisu ja tuki todettiin vastaajille arvokkaaksi. Vastauksista pystyy poimimaan käytännön vinkkejä vertaisohjaajien hyvinvoinnin ja jakamisen lisäämiseksi. Vastauksissa kaivattiin esimerkiksi koulutuksia mielenterveyden ongelmista ja vertaisohjaajien yhteisiä tapaamisia.

## 6 POHDINTA

Vertaistuen ja vapaaehtoistyön asema on voimistunut, ja vapaaehtoistoimijoiden koordinointiin sekä ohjaukseen on useassa järjestössä panostettu (Pessi & Oravasaari 2010, 44–129). Tämä opinnäytetyö nosti esiin keinoja vertaisohjaajien tukemiseksi. Tapaustutkimuksen vastauksista ei pysty tekemään induktiivisia päätelmiä, mutta työstä voi saada mahdollisia kehittämisideoita.

On myös syytä muistuttaa, etteivät vertaistukiryhmät korvaa ammattiapua. Vertaistoiminnan kuuluisi täydentää sosiaali- ja terveyspalveluita. Ihmisten tuen tarve on yksilöllistä ja erilaiset tukimuodot toimivat toisilla paremmin kuin toisilla. Liian suuria ongelmia kohdatessa vertaistuen tarjoama apu ei välttämättä riitä. Vertaistukiryhmät voivat vaikuttaa sekä ohjaajaan että ryhmäläisiin myös negatiivisesti. Vertaistuella on kuitenkin vahva ennalta ehkäisevä vaikutus (Laimio & Karnell 2011, 11). Yhden vertaisohjaajan vastauksissa mainittiin tuen tarve ryhmäläisten mielenterveydellisiä ongelmia kohdatessa. Ryhmän ohjaaminen voi muodostua ongelmalliseksi, jos ryhmä on koossa keskustellakseen neuropsykiatristen oireiden kanssa elämisestä, mutta ryhmäläisten elämäntilanteet vaativat mielenterveyden ongelmien setvimistä. Hankalia tilanteita kohdattaessa taustaorganisaation tuki on tärkeää.

Vastaajat olivat eritelleet odotuksiaan vertaisohjaajuudesta avoimen kysymyksen kautta. Kahdessa vastauksessa oli selvästi näkyvissä motivaation kaksi puolta, antaminen ja saaminen. Odotuksena oli päästä auttamaan muita ja samalla kehittää itseään. Yhdessä vastauksessa oli eritelty myös uusien kontaktien luominen, mielekkään ja merkityksellisen tekeminen sekä itsevarmuuden kehittäminen. Tutkimuksessa ei kysytty, kuinka hyvin nämä odotukset olivat täyttyneet. Vastaukset kuitenkin antavat osviittaa siitä, mihin osa-alueisiin tukea kannattaa antaa.

Saaduissa vastauksissa käsiteltiin samoja aiheita kuin opinnäytetyössä esiteltyjen Leijonaemot ry:n, Suomen Mielenterveysseuran ja Versova-hankkeen materiaaleissa. Materiaalit olivat samaa mieltä tuen tarjoamisen hyödyistä ja organisoivan tahon vastuusta. Vertaisohjaajuus on rakennettava riittävän perehdytyksen sekä koulutuksen pohjalta. Organisaation vastuu ei lopu kouluttamisen jälkeen, vaan keskustelutilanteiden mahdollisuuksia on vertaisohjaajille järjestettävä säännöllisesti. Työnohjaus vapaaehtoisille voi olla haastavaa, mutta palkitsevaa. Ennen kaikkea peräänkuulutettiin rohkaisevaa ja arvostavaa ilmapiiriä

sekä vapaaehtoisen aitoa kohtaamista. Kyselyn vastauksista voi päätellä Omavoimassa valitsevan arvostavan kohtaamisen ilmapiiri.

*Omavoimassa on porukkaa johon voi luottaa 100 %!!!*

## 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyyden painotus kulki läpi opinnäytetyön prosessin. Aiheen valinta tavoittelee eettisesti kestävästä vertaistoimintaa. Tutkimuksella osoitettiin kiinnostusta ja arvostusta vertaisohjaajien toimintaa kohtaan. Kyselytutkimuksella vastaajien anonymiteetti säilytettiin. Tutkimusaineisto tuhottiin vastausten raportoinnin jälkeen. Kyselylomake pyrittiin laatimaan mahdollisimman yksiselitteisesti ja välttämään johdattelevuutta. On kuitenkin mahdollista, että kysymyksien asettelu on johdatellut vastaajia, tai kysymykset on ymmärretty eri tavalla kuin ne oli tarkoitettu. Esimerkiksi Likert-asteikosta vain arvot 1 ja 5 olivat selitetty lomakkeeseen, jolloin tulkinnalle jää enemmän tilaa. Kyselylomakkeen avulla välttyttiin haastattelun aiheuttamalta tutkimusharhalta, jossa haastattelijan persoona olisi saattanut vaikuttaa vastauksiin.

Vastausprosentin jäädessä alhaiseksi yleistettävää johtopäätöksiä ei voitu tehdä. Vastaukset olivat poikkeuksetta positiivisia. Ajatuksia herätti se, vastasivatko kyselyyn vain ne vertaisohjaajat, jotka olivat tyytyväisiä toimintaan ja negatiivinen palaute jäi saamatta. Mielenkiintoista on miettiä, miksi kyselyyn jätettiin vastaamatta. Katoa pohdittaessa löydettiin joitain syitä, miksi kyselyyn ei vastattu.

Vastaamatta jättämiseen saattoi vaikuttaa seuraavat seikat:

- Tutkimuksen kohderyhmä ei näe mahdollisuuksiaan vaikuttaa toimintaan, eikä vastaamista koettu tärkeäksi.
- Aineistonkeruumenetelmän valinta ei ollut sopiva. Jos kohderyhmää olisi haastateltu henkilökohtaisesti, olisi se voinut lisätä motivaatiota vastaamaan.
- Negatiivista palautetta ei haluttu antaa.
- Kyselyä ei suoritettu jonkun Omavoiman vertaisohjaajien tapaamisen yhteydessä, jolloin kyselyyn vastaamiselle olisi järjestetty yhteistä aikaa.
- Vastauksia ei haluttu palauttaa Omavoiman työntekijän kautta.
- Tutkimusta ei koettu merkitykselliseksi.

## 6.2 Kehittämisehdotuksia, jatkotutkimuksia

Työ onnistui löytämään vertaisohjaajien ajatuksia ammatillisesta tuesta sekä joitain kehittämisideoita. Kattavaa otosta organisaation alla toimivista vertaisohjaajista ei tutkimus onnistunut saamaan. Vastauksista nousseita kehitysehdotukset saattavat heijastaa vastaajien motiiveja tai tuen tarvetta vertaisohjaajuuteen. Yhdessä vastauksessa toivottiin koulutuksia mielenterveyden ongelmista ja toisessa kaivattiin vertaisohjaajien yhteisiä tapaamisia säännöllisemmin.

Säännöllisten tapaamisten avulla voitaisiin välttää mahdollinen korkea kynnys ottaa yhteyttä Omavoiman työntekijään. Toisaalta kaikki vastaajat kokivat, että pystyvät keskustelemaan mieltä painavista asioista työntekijän kanssa, ja tuen olevan saatavilla tarvittaessa. Yhdessä vastauksessa toivottiin vertaisohjaajien tapaavan useammin. Tällaiset yhteiset tapaamiset, jotka voivat olla työnohjauksellisia, koulutuksia tai virkistystä, lisääisivät toimijoiden yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteenkuuluvuuden tunne voi lisätä vertaisohjaajan sitoutumista yhteisöön. Ulkopuolisen työnohjaajan käyttämisestä on syytä harkita resurssien salliessa. Ulkopuoliselle työnohjaajalle voi olla helpompaa kertoa organisaatioon liittyvistä murheista.

Tutkimuksessa ei käynyt ilmi, onko Omavoimassa nähty vertaisohjaajien sitoutuminen tehtäväänsä haasteena. Toiminnan kasvattamiseksi ja uusien toimijoiden mukaan saamiseksi lienee mielekästä pohtia erilaisia vertaistoiminnan muotoja. Esimerkiksi lyhytkestoiset tai kahdenkeskiset vertaistuen tehtävät voisivat houkutella lisää vertaistoimijoita osallistumaan. Erilaiset vertaistukihenkilö- ja vertaistapahtumien järjestelytehtävät voisivat olla vaihtoehtoisia tapoja osallistua vertaistoimintaan. Tehtävien selkeä kuvaus ja toimintaan perehdyttäminen madaltavat osallistumisen kynnystä.

Yhteisön yleisen ilmapiirin kannalta on merkityksellistä, että jokainen Omavoiman työntekijä huomioi vertaisohjaajat ja tekee oman osansa rohkaisevaan ja kunnioittavaan tunnelmaan. Pienet teot, huomioimiset ja ajan antaminen voivat olla vertaisohjaajan kannalta kallisarvoisia. Tuen tarjoaminen ja vertaisohjaajien huomioiminen rohkaisee uusia vertaisia lähtemään ohjaajiksi.

Vastaajat kokivat, että työntekijältä saatu tuki on ollut riittävää. Tutkimuksessa ei kysytty vertaisohjaajien mielipidettä siitä, voiko tukea olla liikaa. Vertaisohjaajilla on vertais-

tukiryhmän alkamisen jälkeen vapaat kädet ryhmän suunnitteluun. On myös tiedostettava, että työntekijän tarjoama tuki voidaan kokea luottamuksen puutteeksi tai vahtaamiseksi. Tuen tarve on yksilöllistä ja tilannekohtaista. Se voi riippua esimerkiksi tilanteesta vertaistukiryhmän sisällä, vertaisohjaajan persoonasta tai elämäntilanteesta.

Samaa aihepiiriä voisi tutkia Omavoimassa haastatteleamalla vertaisohjaajia, jolloin saataisiin syvempää näkemystä kohderyhmän ajatuksista. Vapaaehtoistoiminnan rinnalla vertaistoiminnan tukeminen on vähän tutkittu aihe. Olisi tarpeellista saada vertaistoiminnan tukemisen erityispiirteet näkyviksi. Myös työntekijöiden näkökulman huomioon ottaminen antaisi lisää syvyyttä vertaistoiminnan tutkimukseen. Vertaistoiminnan vaikuttavuuden arvioinnin kannalta olisi syytä tutkia vertaistukiryhmäläisten kokemusta vertaistoiminnan vaikutusta heidän hyvinvointiinsa.

## LÄHTEET

Autismi- ja Aspergerliitto ry. Aspergerin oireyhtymä. Luettu 1.10.2015.

[http://www.autismiliitto.fi/autismin\\_kirjo/aspergerin\\_oireyhtyma](http://www.autismiliitto.fi/autismin_kirjo/aspergerin_oireyhtyma)

Avita Kaveria. 2014. Projektin pähkinäkuoressa. Luettu 17.10.2015.

<http://www.kansalaisareena.fi/avitakaveria/avita-kaveria>

Davies, S. & Hall, D. 2005. "Contact a Family": professionals and parents in partnership. Arch Dis Child 2005; 90.

Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat – Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Gall, M. D., Gall, J. P. & Borg, W. R. 2007. Educational Research – an Introduction. 8.painos. Pearson Education, Inc.

Gillberg, C. 1999. Nörtti, nero vai normaali? – Aspergerin oireyhtymä lapsilla, nuorilla ja aikuisilla. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Holm, J., Huuskonen, P., Jyrkämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T. & Vahtivaara J-M. 2011. Vertaistoiminta kannattaa. 2.painos. Nurmijärvi: SP-Paino Oy.

Hämäläinen, R-M & Leemann, L. 2015. Matalan kynnyksen palvelut. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 14.11.2015.

[https://www.thl.fi/documents/10531/1787240/Tietopaketti\\_Matalan\\_Kynnyksen\\_Palvelut.pdf/8bc8490c-c2e2-4ad5-ada8-0ce8df65435e](https://www.thl.fi/documents/10531/1787240/Tietopaketti_Matalan_Kynnyksen_Palvelut.pdf/8bc8490c-c2e2-4ad5-ada8-0ce8df65435e)

Juva, K., Hublin, C., Kalska, H., Korkelia, J., Sainio, M., Tani, P., Vataja, R. (toim.). 2011. Kliininen neuropsykiatria. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Jyrkämä, O. & Huuskonen, P. 2011. Ammatillaiset vertaistoiminnan tukena. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. 2. painos. Nurmijärvi: SP-Paino Oy.

Kaartinen, M. 2011. Neuropsykiatriset häiriöt. Teoksessa Kaljunen, O. (toim.) 2011. Nepsy-käsikirja. Tampere: Juvenes Print Tampereen Yliopistopaino Oy. 7–11. Luettu 5.10.2015.

[http://www.tampere.fi/material/attachments/n/62k2XMg7Y/Nepsy\\_kasikirja.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/n/62k2XMg7Y/Nepsy_kasikirja.pdf)

Kaljunen, O. (toim.) 2011. Nepsy-käsikirja. Tampere: Juvenes Print Tampereen Yliopistopaino Oy. 12, 20. Luettu 5.10.2015.

[http://www.tampere.fi/material/attachments/n/62k2XMg7Y/Nepsy\\_kasikirja.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/n/62k2XMg7Y/Nepsy_kasikirja.pdf)

KansalaisAreena ry. Esittely. Luettu 22.10.2015.

<http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=esittely>

Koskiahio, B. 2001. Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Eskola, A. & Kurki, L. 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Lahti, P. 2012. Vapaaehtoistyön työnohjauksen juuret. Teoksessa Porkka, S-T & Salmenjaakko, J. 2012. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen – Opas yhdistyksille. Helsinki: Lönnberg Painot Oy.

Lahtinen, P. 2003. Ihminen on tärkein instrumentti – Työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä. Vantaa: Dark Oy.

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vertaistoiminta Kehittyy. Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Laimio, A & Karnell, S. 2011. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. 2. painos. Nurmijärvi: SP-Paino Oy.

Lehtinen, I. 2011. Vertaisen työ – vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. 2. painos. Nurmijärvi: SP-Paino Oy.

Lehtokoski, A. 2004. Aikuisen ADHD ja aivojen arvoitus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Leijonaemot ry. Luettu 7.10.2015. <http://www.leijonaemot.fi/index.php>

Lönnberg, M. 2006. Mikä on Touretten oireyhtymä? Teoksessa Nurmi, L., Pesonen, K. (toim.). 2006. Elämää Touretten oireyhtymän kanssa. Juva: PS-kustannus.

Macduff, N., Netting, F. E. & O'Connor, M. K. 2009. Multiple Ways of Coordinating Volunteers With Different Styles of Service. Journal of Community Practice 17:400–423.

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin – vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Mead, S., Hilton, D. & Curtis, L. Peer Support: A Theoretical Perspective. Luettu 23.10.2015. [http://www.intentionalpeersupport.org/wp-content/uploads/2014/02/Peer-Support\\_A-Theoretical-Perspective.pdf](http://www.intentionalpeersupport.org/wp-content/uploads/2014/02/Peer-Support_A-Theoretical-Perspective.pdf)

Multanen, H. vastaava ohjaaja, neuropsykiatrinen valmentaja. 2015. Oppari sepostusta. Sähköpostiviesti. heidi.multanen@omapolku.fi. Luettu 6.10.2015.

Myllymaa, T. 2011. Vertaistoimijuuden jaksaminen ja työn tuki. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. 2. painos. Nurmijärvi: SP-Paino Oy

Nylund, M. 1999. Oma-apuryhmät välittäjinä arjessa. Teoksessa Hokkanen, L., Kinnunen, P. & Siisiäinen, M. (toim.) Haastava kolmas sektori – Pohdintoja tutkimukseen ja toiminnan monimuotoisuudesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Nylund, M. & Yeung, A. B. 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Nylund, A. & Yeung, A. B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot, osallisuus. Tampere: Vastapaino Oy.

Omapolku ry. OmaPolku. Luettu 13.11.2015  
<http://www.omapolku.fi/tietoameista/omapolku/>

Omavoima. 2013. Tietoa omavoimasta. Luettu 1.10.2015. <http://omavoima.info>

Pessi, A. B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Helsinki: Yliopistopaino.

Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito – Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Nurmijärvi: SP-Paino Oy.

Porkka, S-T & Salmenjaakko, J. 2012. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen – Opas yhdistyksille. Suomen Mielenterveysseura. Helsinki: Lönnberg Painot Oy.

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus?. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle 2001. Jyväskylä: PS-kustannus.

Salonen, M. 2012. Voimauttavan vertaisohjauksen käsikirja. Leijonaemot ry. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Synder, M. & Omoto, A. M. 2009. Who gets involved and why? – The psychology of volunteerism. City University of Hong Kong. Luettu 24.10.2015.  
[http://www.cityupress.edu.hk/Template/Shared/previewSample/9789629371371\\_preview.pdf](http://www.cityupress.edu.hk/Template/Shared/previewSample/9789629371371_preview.pdf)

Tanskanen, A. O. & Danielsbacka M. 2015. Ovatko vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys yhteydessä onnellisuuteen? Yhteiskuntapolitiikka-lehti 5/2015.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Vertaistuki. Luettu 2.12.2014.  
<http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>

Utti, E. 2008. Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Pro gradu. Helsingin yliopisto. Luettu 24.10.2015.  
[http://www.kansalaisareena.fi/Gradu\\_Emmi%20Utti.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Gradu_Emmi%20Utti.pdf)

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle 2001. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yeung, A. B. 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti – Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Nylund, A. & Yeung, A. B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot, osallisuus. Tampere: Vastapaino Oy.

Yeung, A. B. 2005. Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden motivaation mysteeriiin. Teoksessa Nylund, A. & Yeung, A. B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot, osallisuus. Tampere: Vastapaino Oy.



## LIITTEET

### Liite 1. Saatekirje

Hyvä vertaisohjaaja,

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen opinnäytetyötäni yhteistyössä Omavoiman kanssa tavoitteena selvittää vertaistukiryhmien vertaisohjaajien kokemuksia saamastaan työntekijän tuesta ohjaajuuttaan varten. Ryhmänohjaajan hyvinvointi vaikuttaa koko ryhmään, minkä vuoksi ohjaajien tuen tarpeen kartoitus on tärkeää ryhmän toiminnan ja vertaistuen kehittämisen kannalta.

Tahtoisinkin kuulla Sinun ajatuksesi vertaisohjaajuudesta. Oheessa on kyselylomake, joka sisältää avoimia sekä monivalintakysymyksiä. Toivoisin Sinun vastaamaan kysymyksiin oman kokemuksesi ja asiantuntemuksesi pohjalta. Vastaaaminen on täysin vapaaehtoista. Vastaukset tullaan käsittelemään nimettömänä ja aineisto tullaan tuhoamaan raportoinnin jälkeen.

Vastauksien avulla pyritään tuomaan vertaisohjaajien tuen tarve esiin ja näin kehittämään toimintaa.

Terveisin,

Aino Remes

## Liite 2. Kyselylomake

## KYSELYLOMAKE

Ympyröi oikea vaihtoehto tai vastaa viivalle.

Voit tarvittaessa jatkaa paperin kääntöpuolelle.

## A. Taustatiedot:

## A1. Kuinka kauan olet toiminut vertaisohjaajana?

- 1 Alle 3 kuukautta
- 2 3–6 kuukautta
- 3 6–12 kuukautta
- 4 Yli vuoden

## A2. Toimitko ohjaajana ryhmässäsi

- 1 Yksin
- 2 Toisen ohjaajan kanssa
- 3 Jotenkin muuten, miten? \_\_\_\_\_

## A3. Mitä odotuksia sinulla oli vertaisohjaajuudesta?

---

---

---

---

## B. Koulutus

## B1. Oletko osallistunut vertaisohjaajakoulutukseen?

1 Kyllä      2 En

## B2. Oletko kokenut saamasi koulutuksen riittäväksi?

- 1 Kyllä
- 2 Jokseenkin riittäväksi
- 3 Jokseenkin riittämättömäksi
- 4 Täysin riittämättömäksi
- 5 En osaa sanoa

B3. Mihin kaipaisit lisäkoulutusta?

---

---

---

C. Työntekijän tuki

C1. Millaisissa tilanteissa olet saanut työntekijältä tukea?

---

---

---

---

---

C2. Millaisissa tilanteissa koet tarvitsevasi työntekijän tukea?

---

---

---

---

---

C3. Millä keinolla haluaisit vastaanottaa työntekijän tukea?

1 Käymällä Omavoimassa

2 Puhelimitse

3 Sähköpostilla

4 Jotenkin muuten, miten? \_\_\_\_\_

C4. Miten työntekijä voisi tukea sinua paremmin?

---

---

---

---

---

D. Väittämät. Ympyröi sopiva vaihtoehto  
(1 = Täysin eri mieltä – 5= Täysin samaa mieltä)

Pystyn keskustelemaan mieltäni painavista asioista

Omavoiman työntekijän kanssa	1	2	3	4	5
------------------------------	---	---	---	---	---

Saan tukea toisilta vertaisohjaajilta	1	2	3	4	5
---------------------------------------	---	---	---	---	---

Tukea on saatavilla tarvittaessa	1	2	3	4	5
----------------------------------	---	---	---	---	---

Kykenen arvioimaan omaa jaksamistani	1	2	3	4	5
--------------------------------------	---	---	---	---	---

Työntekijän tuki on vaikuttanut ohjaajuuteeni	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Muuta kommentoitavaa?

---

---

---

---

Kiitos vastauksistasi!